

Antoni Dral

Wyższa Szkoła Prawa i Administracji

ZATRUDNIENIE NA PODSTAWIE UMÓW TERMINOWYCH W ŚWIEŁIE NOWELIZACJI KODEKSU PRACY Z DNIA 25 CZERWCA 2015 ROKU

1. Uwagi wstępne

W dniu 22 lutego 2016 r. weszły w życie zmiany dotyczące umów o pracę wprowadzone ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw¹. Nie ulega wątpliwości, że ich celem jest realizacja określonych priorytetów państwa w obszarze polityki społecznej dotyczącej zatrudnienia przy pomocy prawa pracy. Ustawodawca zdecydował się na dość daleko idącą przebudowę dotychczasowego katalogu umów o pracę oraz na przyjęcie nowej konstrukcji umowy na okres próbny oraz umowy na czas określony. Zmiany w zakresie rodzajów umów o pracę i ich konstrukcji dopełnia przyjęcie ogólnej zasady swobody wypowiedzania każdego rodzaju umowy o pracę².

Nowelizacja materii prawnej dotyczącej umów o pracę na czas określony została podyktowana przede wszystkim zamiarem ograniczenia zatrudnienia na podstawie tego rodzaju umowy, na rzecz zatrudnienia bezterminowego, co jest jednym z głównych problemów polskiego rynku pracy. Założono także uproszczenie katalogu umów o pracę. Według danych statystycznych w IV kwartale 2013 r. na podstawie umowy na czas określony był zatrudniony co czwarty pracownik i ich liczba stale rosła³. W 2014 r. średni, wskaźnik zatrudnienia terminowego w Unii Europejskiej wynosił 14%, natomiast w Polsce 28,3%. W tej „konkurencji” Polska wyprzedziła dotychczasowego lidera, Hiszpanię (24%), przy czym w 14 krajach Unii wskaźnik ten wynosi od 1,5% (Rumunia) do 9,3% (Irlandia). Wysoki udział zatrudnienia terminowego jest wynikiem wytworzenia się u pracodawców swoistej „subkultury” zatrudnienia na podstawie umów na czas określony, zawieranych na długie okresy czasu, z klauzulą umożliwiającą wcześniejsze rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem.

¹ Dz.U. z 2015 r. poz. 1220.

² Por. J. Stelina [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, (red.) A. Sobczyk, Warszawa 2015, s. 143.

³ Zob. P. Bocianowski, *Konieczne zmiany w polskim kodeksie pracy w zakresie umów na czas określony-wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13*, PiZS 2014, nr 4, s. 2 i n.

Preferowanie przez pracodawców zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony należy wiązać się z jej elastycznością, przejawiającą się takimi cechami, jak możliwość jej zawierania na okresy wieloletnie, automatyczne rozwiązanie z upływem terminu, brak stabilizacji zatrudnienia, mniejsze koszty zwolnień. Zasada swobody wyboru przez strony rodzaju umowy o pracę oraz słaba pozycja pracowników na rynku pracy doprowadziła do przyjmowania przez pracowników ofert pracy na tych warunkach i stała się jedną z głównych przyczyn segmentacji na rynku pracy. Zatrudnienie na podstawie umowy na czas określony wiąże się z niestabilnością zatrudnienia, a co za tym idzie permanentnym stanem niepewności, będąc przyczyną dyskomfortu psychicznego w postaci lęku i niepokoju psychicznego o bezpieczeństwo socjalne. Nie bez znaczenia są także ograniczenia w dostępie do kredytów bankowych. Praca wykonywana na podstawie umów na czas określony często cechuje się niskim stopniem satysfakcji, gorszymi warunkami wynagradzania oraz ograniczonymi możliwościami awansu zawodowego. Należy podkreślić, że nowelizacja nie rozwiązuje tych problemów, a jeszcze je w pewnym stopniu nasila.

Po drugie ustawodawca stanął przed koniecznością dostosowania przepisów o umowie o pracę na czas określony do standardów wynikających z orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13, w którym Trybunał uznał za niezgodne z prawem unijnym (Dyrektywa Rady 99/70/WE z 28 czerwca 1999 r.) przepisy polskiego Kodeksu pracy różnicujące długość okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony i nieokreślony, z uwagi na naruszenie zasady równego traktowania⁴.

2. Katalog umów o pracę

Pierwsza, zasadnicza zmiana dotyczy ograniczenia katalogu rodzajów umów o pracę przewidzianych w Kodeksie pracy, co w konsekwencji upraszcza, ale jednocześnie istotnie zubaża ten katalog. Według obecnie obowiązujących przepisów umowa o pracę może być zawarta na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony (art. 25 § 1 k.p.). Zmianie należy przypisać dwojaki rodzaj konsekwencji. Po pierwsze ustawodawca uchylił umowę na czas wykonania określonej pracy, uznając ją za nieprzydatną w nowych warunkach społeczno-gospodarczych. Należy się zgodzić z poglądem wyrażonym w uzasadnieniu do ustawy, że w praktyce umowy te nie były szerzej wykorzystywane przez pracodawców, z uwagi na brak możliwości ich wypowiedzenia przed wykonaniem pracy, dla której były zawierane. Ponadto powstawały wątpliwości, w przypadku jakich prac dopuszczalne było zawieranie tego rodzaju umowy, a w jakich umowy na czas określony. O kontrowersjach w tym zakresie może świadczyć chociażby orzecznictwo sądowe w sprawie kwalifikacji prawnej umowy o pracę z prezesem zarządu spółki, gdzie Sąd Najwyższy nie podzielił stanowiska sądu okręgowego i uznał, że umowa na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki handlowej jest umową o pracę na czas wykonania określonej pracy⁵. Na tle dotychczasowego stanu prawnego nasuwało się także pytanie,

⁴ Tamże.; M. Rylski, *Ochrona pracownika przed nadużywaniem terminowego zatrudnienia*, PiZS 2014, nr 8, s. 2 i n.

⁵ Orz. SN z 25 stycznia 2007 r., I PK 213/06, OSNP 2008, nr 5–6, poz. 63.

czy nieograniczone posługiwanie się tym rodzajem umowy nie stanowi naruszenia prawa unijnego, w zakresie zakazu wielokrotnego powtarzania umów terminowych, która tym zakazem nie była objęta. Według poglądów nauki prawa pracy umowa ta powinna być zaliczana do kategorii umów objętych zakazem nadmiernego powtarzania⁶. Na pytanie, czy słusznie z niej zrezygnowano, odpowie dopiero praktyka stosowania obowiązujących rodzajów umów o pracę. Należy dodać, że krytyczne stanowisko odnośnie uchylecia tej umowy zajął Sąd Najwyższy w opinii dotyczącej projektu omawianej regulacji⁷.

Po drugie ustawodawca zrezygnował z umowy na zastępstwo, jako wyraźnego podtypu umowy na czas określony. Co zmiany te oznaczają dla stron, które zamierzają nawiązać umowny stosunek pracy? Przede wszystkim na gruncie Kodeksu pracy nadal obowiązuje zamknięty katalog umów o pracę, które mogą stanowić podstawę nawiązania stosunku pracy. Katalog ten składa się z umowy bezterminowej i dwóch umów terminowych, spośród których strony na zasadzie swobody mogą dokonywać wyboru umownej podstawy zatrudnienia. Konsekwencją przyjętej regulacji jest także uchYLECIE wszystkich przepisów nawiązujących do umowy na czas wykonania określonej pracy.

W świetle dotychczasowych uwag nasuwa się także pytanie, czy na gruncie nowego stanu prawnego pracodawca może zatrudnić pracownika na czas wykonania określonej pracy? Należy przyjąć, że podstawą taką może stanowić umowa na czas określony, w której strony mogą określić termin końcowy trwania umowy zdarzeniem, jakim jest „wykonanie określonej pracy”. Z przepisów Kodeksu pracy nie wynikają także żadne ograniczenia co do rodzaju pracy, która może być świadczona na podstawie umowy na czas określony⁸.

3. Umowa na okres próbny i jej społeczno-gospodarcze przeznaczenie

W nowym katalogu umów o pracę ważna rola społeczno-gospodarcza przypada umowie o pracę na okres próbny. O wadze, jaką ustawodawca przywiązuje do tej umowy, świadczy chociażby rozbudowanie i doprecyzowanie przepisów podkreślających specyfikę tej umowy, a zwłaszcza podkreślenie wprost jej społeczno-gospodarczego przeznaczenia⁹. W nowym stanie prawnym umowa na okres próbny zachowuje swój dotychczasowy usługowy i fakultatywny charakter, co oznacza, że jej zawarcie jest pozostawione wyłącznie woli stron. Utrzymane przez ustawodawcę rozwiązanie odzwierciedla dotychczasowe stanowisko nauki prawa pracy i orzecznictwa Sądu Najwyższego, według którego umowa na okres próbny ma na celu sprawdzenie przygotowania pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju. Jak podkreśla Sąd, cechą charakterystyczną umowy na okres próbny jest jej „usługowy” charakter wobec pozostałych umów. Bezpo-

⁶ Por. K. Walczak, *Umowa o pracę na czas określony. Uwagi krytyczne*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” pod red. A. Świątkowskiego, Kraków 2008, s. 206–207.

⁷ Zob. Opinia Sądu Najwyższego w sprawie rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Sąd Najwyższy Biuro Studiów i Analiz, BBS III-021–149/15, <http://orka.sejm.gov.pl/Druki7ka.nsf/0/EF78323E83FAD463C1257E4D002211D7/%24File/3321-003.pdf>.

⁸ Tak L. Mitrus, *Projekt nowelizacji Kodeksu pracy dotyczący umów terminowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 6, s. 286.

⁹ Specyfika tej umowy jest mocno podkreślana w doktrynie prawa pracy. Zob. m.in. J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 5, Warszawa 2015, s. 70.

średnim celem tej umowy nie jest bowiem osiągnięcie gospodarczego celu zatrudnienia w sposób właściwy dla każdej z umów wymienionych w art. 25 § 1 k.p., ale „wypróbowanie” pracownika przed nawiązaniem właściwego zatrudnienia, tzn. sprawdzenie jego przydatności na zajmowanym stanowisku i zapewnienie niekłopotliwego (automatycznego) rozwiązania umowy w razie niepomyślnego wyniku próby. Dlatego umowa na okres próbny, jeżeli strony decydują się na jej zawarcie, z reguły poprzedza umowę innego rodzaju, którą nawiązuje się w razie pomyślnego wyniku próby¹⁰.

Umowę na okres próbny, zawiera się na okres czasu, który nie może przekroczyć trzech miesięcy, w wyraźnie wskazanym przez ustawę celu, jakim jest sprawdzenie kwalifikacji zawodowych pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Wprowadzone doprecyzowanie ogranicza możliwość stosowania umowy na okres próbny w innych celach. W konkretnym przypadku okres próbny może być natomiast krótszy, o czym decydują strony zawierające umowę. W nowym stanie prawnym zachowuje także aktualność pogląd, w myśl którego w razie zawarcia umowy na okres próbny krótszy niż 3 miesiące, strony mogą wydłużyć czas jej trwania w ramach ustawowego limitu, na podstawie porozumienia stron¹¹. Aktualność zachowuje także stanowisko Sądu Najwyższego i nauki prawa pracy dotyczące skutków zawarcia umowy na okres próbny przekraczający 3 miesiące. W świetle tego stanowiska należy przyjąć, że w tym przypadku umowa rozwiązuje się z upływem ustawowego 3 miesięcznego okresu, jeżeli natomiast po upływie tego okresu pracodawca dopuści pracownika do pracy, a pracownik nadal będzie świadczył pracę, dojdzie do zawarcia w sposób do rozumiany kolejnej umowy o pracę, przez dopuszczenie pracownika do pracy. Z reguły umowa, do zawarcia której dochodzi w ten sposób, jest umową na czas nieokreślony, chyba że z okoliczności konkretnej sprawy wynika, że zgodnym zamiarem stron było zawarcie umowy terminowej¹².

Generalnie, jak się wydaje, treść art. 25 § 2 i § 3 k.p. odzwierciedla niewyrażoną wprost zasadę jednokrotnego zawarcia umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem, z dwoma ściśle określonymi wyjątkami (sytuacjami)¹³. Sytuacje te istotnie się od siebie różnią w zakresie możliwości powtarzania umowy.

Przed wszystkim, ponowne zawarcie umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy. Ustawodawca podzielił w tym przypadku dotychczasowe poglądy nauki prawa pracy i orzecznictwa SN, według których dopuszczalne było ponowne zawarcie umowy na okres próbny z tym samym pracodawcą, jeżeli pracownik był zatrudniany na innym stanowisku pracy lub przy pracy innego rodzaju¹⁴. Takie zatrudnienie pozostawało

¹⁰ Zob. wyr. SN z 4 IX 2013 r., I PK 358/12, OSNP 2014, nr 5, poz. 70.

¹¹ Por. T. Liszcz, *Prawo pracy*, wyd. 10, Warszawa 2014, s. 134 i powołane tam piśmiennictwo.

¹² Zob. wyr. SN z 26 VIII 1999 r., I PKN 215/99, <http://prawo.money.pl/orzecznictwo/sad-najwyzszy/wyrok;sn;izba;pracy;ubezpieczen;spolecznych;i;spraw;publicznych;ia,i,pkn,215,99,2621,orzeczenie.html>.

¹³ Por. L. Mitrus, *Projekt nowelizacji...*, s. 287.

¹⁴ Wyr. SN z 4 IX 2013 r., I PK 358/12, OSNP 2014, nr 5, poz. 70; „Dopuszczalne jest zawarcie między tymi samymi stronami kolejnej umowy o pracę na okres próbny na innym stanowisku pracy (przy pracach różnych rodzajów)”. Por. H. Lewandowski, *Instytucja próby prawie pracy*, Warszawa 1968, s. 13–19; W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980, s. 114.

bowiem w zgodzie z celem umowy na okres próbny. Należy zwrócić uwagę, że w przypadku zatrudnienia w celu wykonywania innego rodzaju pracy, brak jest limitu następujących po sobie umów na okres próbny, których czynnikiem odróżniającym jest inny rodzaj pracy. W tej sytuacji należy przyjąć, że możliwe jest nawet wielokrotne zawarcie następujących po sobie umów na okres próbny, pod warunkiem, że pracownik będzie zatrudniany w celu wykonywania „innego rodzaju pracy”. Brak w Kodeksie pracy zarówno definicji rodzaju pracy, jak i „innej pracy”, powoduje, że przyjęte przez ustawodawcę uregulowanie może być w praktyce nadużywane przez pracodawców w celach innych niż założone przez ustawodawcę. Należy zauważyć, że już samo pojęcie „innej pracy” nie jest precyzyjne i może być interpretowane w sposób wąski lub szeroki, o czym świadczy wykładnia podobnych zwrotów na gruncie innych przepisów Kodeksu pracy (np. art. 42 § 4, art. 81 § 3 i 4, art. 179 § 1 i 2 k.p.)¹⁵. Dla przykładu, w kwestii wykładni użytego w powołanym wyżej art. 42 § 4 k.p. pojęcia „innej pracy” niż określona w umowie o pracę ukształtowały się dwa stanowiska. Według dominującego poglądu pojęcie „inna praca” powinno być interpretowane przy pomocy wykładni ścieśniającej i oznacza pracę innego rodzaju niż określona w umowie o pracę¹⁶. Według odmiennego zapatrywania, pojęcie innej pracy oznacza nie tylko pracę innego rodzaju, lecz także pracę tego samego rodzaju, co określona w umowie o pracę, ale wykonywaną w innym miejscu lub czasie bądź w innych, zmienionych warunkach¹⁷. Przede wszystkim należy przyjąć, że pojęcie „inna praca” w odniesieniu do pracownika zatrudnianego ponownie na podstawie umowy na okres próbny do innej pracy oznacza pracę innego rodzaju, a nie pracę taką samą świadczoną w innych warunkach czy też z częściowo innym zakresem obowiązków. Przyjęcie odmiennego wykładni stawia pod znakiem zapytania racjonalność tego przepisu.

Drugi z wyjątków dotyczy możliwości ponownego zatrudnienia na okres próbny w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy. Ponowne tego typu zatrudnienie jest dopuszczalne w sytuacji, gdy po upływie co najmniej 3 lat od ustania poprzedniej umowy o pracę (rozwiązanie, wygaśnięcie) pracownik ma być ponownie zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy. Pomimo nieprecyzyjnego brzmienia przepisu należy przyjąć, że w tym przypadku ustawodawca dopuścił jednokrotne, ponowne zawarcie umowy na okres próbny. Celem ponownego zatrudnienia jest w tym przypadku sprawdzenie czy trzyletnia przerwa w wykonywaniu danego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy nie wpłynęła negatywnie na jego umiejętności praktyczne lub kwalifikacje konieczne do wykonywania pracy. W praktyce, chodzi tutaj zwłaszcza o rodzaje prac, których wykonywanie wymaga bieżącej, ciągłej aktualizacji wiedzy i umiejętności, z uwagi na bardzo dynamiczny rozwój techniki i organizacji pracy, np. branża informatyczna.

¹⁵ Art. 42 § 4 k.p. („inna praca niż określona w umowie o pracę”), art. 81 § 3 k.p. („inna odpowiednia praca”), art. 81 § 4 k.p. („inna praca”), art. 179 § 1 i 2 k.p. („inna praca”).

¹⁶ Tak m.in. T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 196; E. Gienieccko, *Instytucja przejściowego powierzenia innej pracy niż umówiona – na tle porównawczym*, Warszawa-Kraków 1982, nr 11, s. 13; T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Cz. II*, Warszawa-Kraków 1986, s. 47.

¹⁷ Tak. Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1999, s. 107; Podobnie wypowiedział się także SN w uzasadnieniu do wyroku z dnia 16 lutego 1998 r., I PRN 122/94, OSNAPiUS 1995, nr 15, poz. 189.

Ustawodawca nie wprowadził natomiast żadnych zmian, jeżeli chodzi o zasady wypowiedzania umowy na okres próbny. W nowym stanie prawnym utrzymane zostały dotychczasowe wymogi formalne wypowiedzenia, krótkie okresy wypowiedzenia oraz brak obowiązku uzasadniania wypowiedzenia i konsultacji związkowej zamiaru jego dokonania. W praktyce chodzi przede wszystkim o zapewnienie „niekłopotliwego” rozwiązania umowy przez każdą ze stron w razie niepomyślnego wyniku próby¹⁸. W konsekwencji stopień stabilizacji zatrudnienia na podstawie umowy na okres próbny należy ocenić jako „zerowy”.

4. Umowa na czas określony

Zasadnicze zmiany, z sygnalizowanych już na wstępie niniejszego opracowania powodów, dotyczą natomiast koncepcji umowy o pracę na czas określony jako podstawy nawiązania stosunku pracy¹⁹. Należy podkreślić, że cechą charakterystyczną dotychczasowej praktyki stosowania umów na czas określony było ich powtarzanie, a przede wszystkim zawieranie na długie okresy czasu. Możliwość taka wynikała z braku określenia przez prawo granicy czasu, na który mogła być zawierana tego rodzaju umowa o pracę. Przyczyną tego stanu rzeczy było także niejednołite orzecznictwo sądowe, które z jednej strony podkreślało, że zawieranie umów na długie okresy czasu powinno mieć charakter wyjątkowy, a ponadto powinno być podyktowane szczególnymi okolicznościami, z drugiej strony zaś dopuszczało zawieranie umów na okresy wieloletnie²⁰. W związku z tym w wielu przypadkach były one zawierane na okresy wieloletnie 5, 10, 15 lat, a nawet na okresy dłuższe, z klauzulą umożliwiającą ich wcześniejsze wypowiedzenie. W ten sposób skonstruowaną umowę można w zakresie stabilizacji zatrudnienia pracownika porównać do umowy na okres próbny, której społeczno-gospodarcze przeznaczenie jest przecież z natury rzeczy odmienne.

Poprzez stosowanie umowy na czas określony pracodawcy dążą do ograniczenia ryzyka gospodarczego związanego z prowadzoną działalnością, a przede wszystkim do zapewnienia sobie dogodności natury organizacyjnej, polegających na zwiększeniu możliwości elastycznego kształtowania składu załogi. Zatrudnienie na podstawie tego rodzaju umowy służy także zmniejszeniu ryzyka osobowego pracodawcy. Zwolnienie pracowników nieprzydatnych jest bowiem szybsze, nieobarczone niepewnością związaną z nietrafnością uzasadnienia wypowiedzenia oraz procedurami konsultacyjnymi ze związkami zawodowymi. Z tych też powodów umowa na czas określony zaczęła przejmować w ostatnich latach funkcję zastrzeżoną dla umowy na czas nieokreślony.

Ochronę przed nadużywaniem umowy na czas określony, jakiej udzielało pracownikom dotychczas obowiązujące prawo, należy ocenić jako niewystarczającą. Takie prawne środki ochrony jak: zarzut niezgodności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz nadużycia prawa przy zawarciu umowy o pracę na czas określony na długi okres

¹⁸ Por. J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*..., s. 70.

¹⁹ Por. J. Stelina [w:] *Kodeks pracy*..., s. 143.

²⁰ Wyr. SN z 5 X 2012 r., I PK 79/12, OSNP 2013/15–16/180, zgodnie z którym okres pięciu lat nie jest okresem tak długim dla umowy na czas określony, by można było mówić o zawarciu umowy z obejściem prawa. Stanowi on standardowy czas trwania umów o pracę zawieranych z kadrą menedżerską.

czasu lub kilku umów na długie okresy czasu²¹, zarzut nadużycia prawa przy wypowiedzianiu umowy o pracę na czas określony²², domniemanie prawne zawarcia umowy na czas nieokreślony w sytuacji zawarcia kolejnej, trzeciej umowy o pracę na czas określony czy też ograniczenia dotyczące aneksowania terminu rozwiązania umowy na czas określony okazały się w praktyce nie w pełni skuteczne.

Przez część przedstawicieli europejskiej i polskiej nauki prawa pracy umowa o pracę na czas określony jest zaliczana do tzw. nietypowych (elastycznych) form zatrudnienia pracowniczego²³, w odróżnieniu od typowego zatrudnienia bezterminowego, której stosowanie powinno być przez prawo limitowane. W myśl poglądu P. L. Daviesa uelastycznienie zatrudnienia jest procesem, którego istotę stanowi przerzucenie na pracownika ryzyka zatrudniającego go przedsiębiorstwa²⁴. Uświadomienie tego stanu rzeczy stało się w Unii Europejskiej podstawą odwrotnego procesu, mianowicie przeciwstawiania tendencjom uelastyczniania zatrudnienia, postulatu zapewnienia minimum ochrony osobom świadczącym pracę w różnych nietypowych formach zatrudnienia, w tym zwiększenia jego stabilności, o ile nie jest to całkowicie sprzeczne z istotą danej formy zatrudnienia. Wyrazem tej tendencji jest m.in. dyrektywa Rady 99/70/WE z 28 czerwca 1999 r. dotycząca porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC²⁵, określająca metody zapobiegania nadmiernemu wykorzystywaniu zatrudnienia terminowego. Celem dyrektywy jest poprawa warunków zatrudnienia wykonywanego na podstawie umowy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji oraz ustanowienie ram prawnych zapobiegania nadużyciom związanym z wykorzystywaniem kolejnych umów tego rodzaju. Dyrektywa przewiduje trzy środki służące zapobieganiu nadużywaniu umowy na czas określony: a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie umowy, b) maksymalną, łączną długość kolejnych umów, c) liczbę odnowień takich umów. Bardzo istotne jest także zobowiązanie pracodawców do informowania pracowników zatrudnionych na czas określony o wolnych miejscach pracy na czas nieokreślony²⁶. Państwa członkowskie są zobowiązane do stosowania według własnego wyboru przynajmniej jednej z wymienionych metod.

Spośród trzech wskazanych w dyrektywie metod polski ustawodawca posługiwał się dotychczas, w celu przeciwdziałania nadużywaniu umów na czas określony, tylko jednym z mechanizmów, w postaci „*dopuszczenia maksymalnej liczby umów terminowych*”, który okazał się w praktyce nie w pełni skuteczny. Pozostałe mechanizmy, a więc

²¹ Zob. wyr. SN z 25 lutego 2009 r., II PK 49/07, wyr. SN z 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008, nr 21–22, poz. 317.

²² Zob. wyr. SN z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, nr 21–22, poz. 321; zob. także wyrok SN z dnia 19 lipca 1984 r., I PRN 98/84, OSPiKA 1985, z. 12, poz. 237, z głosem T. Zielińskiego; wyr. SN z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 122/2007, Lex Polonica, nr 1769290, Rzeczpospolita 2007, nr 294, s. C5.

²³ Tak. A. Patulski, *Nietypowe (elastyczne) formy zatrudnienia – konsekwencje, korzyści, dylematy*, St. Pr. P. 2007, s. 207; J. Wrątny, *Problem ochrony pracowników w elastycznych formach zatrudnienia*, PiZS 2007, nr 7, s. 2.

²⁴ Zob. Paul L. Davies, *Zatrudnienie pracownicze i samozatrudnienie w świetle „common law”*, [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa 1999, s. 179.

²⁵ Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (OJ L 175, 10.07.1999, s. 43).

²⁶ Szerzej zob. L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2007, s. 106–108.

określenie maksymalnego czasu trwania umów na czas określony oraz wymóg ustalania obiektywnych powodów uzasadniających zawieranie tego rodzaju umów, nie były stosowane w polskim prawie pracy.

W celu skuteczniejszej ochrony pracowników przed nadużywaniem umów na czas określony i w konsekwencji ograniczenia występowania tego rodzaju umów w obrocie, ustawodawca zdecydował się wykorzystać jednocześnie wszystkie dopuszczone przez prawo wspólnotowe rozwiązania, co skomplikowało obowiązujący stan prawny w tym zakresie. W ogólności, istota tych rozwiązań polega na tym, że ograniczają one w sposób dalej idący niż dotychczasowe przepisy swobodę stron stosunku pracy w zakresie posługiwania się umową o pracę na czas określony jako podstawą nawiązania stosunku pracy.

W celu realizacji założonego celu ustawodawca posłużył się limitami; czasowym i ilościowym umów na czas określony. Umowy zawierane w ramach limitów zostały określone w literaturze jako „*umowy limitowane*” lub „*zwykłe umowy na czas określony*”, czyli takie, które podlegają ograniczeniom związanym z czasem bądź ich liczbą²⁷. Z treści obowiązujących przepisów wynika, że umowy zawierane w ramach limitów nie muszą się legitymować żadnym określonym celem, ani nie muszą być uzasadnione żadnymi obiektywnymi przyczynami uzasadniającymi ich zawarcie, leżącymi po stronie pracodawcy.

Limit dopuszczalnego okresu czasu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony bądź kolejnych umów o pracę na czas określony wynosi 33 miesiące. Z kolei limit ilości zawartych umów między tymi samymi stronami został zwiększony i nie może obecnie przekroczyć trzech zawartych umów (dotychczas dwóch umów). Należy dodać, że zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony może poprzedzać umowa na okres próbny trwająca do 3 miesięcy. Umowa na okres próbny ze względu na swoje szczególne przeznaczenie nie jest objęta hipotezą normy art. 25¹ k.p.²⁸ Wprawdzie mieści się ona w zakresie dyrektywy Rady 99/70/WE dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, to jednak stosownie do orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, klauzulę dotyczącą zapobiegania nadużywaniu zatrudnienia terminowego należy odnosić do umów zawieranych na czas określony, w konsekwencji tego stanowiska nie dotyczy ona umów na okres próbny stosowanych przed zawarciem umowy na czas określony²⁹. Ustawodawca zachował również, z niewielką zmianą redakcyjną, obowiązujące dotychczas uregulowanie, w myśl którego uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony. Umowa o pracę na czas określony, do zawarcia której doszło w tym trybie, podlega zatem wliczeniu do omawianych limitów.

Zgodnie z treścią art. 25¹ § 1 k.p., przewidziane w tym przepisie mechanizmy ochronne mają zastosowanie do umów zawieranych między „tymi samymi stronami stosunku

²⁷ K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do art. 25 (1) k.p...*, LEX OMEGA dla Sądów 2015, 47/2015 Stan prawny programu: 2015–11–24; J. Stelina [w:] *Kodeks pracy...*, s. 142.

²⁸ Por. *Dokumenty pracownicze. Wzory i komentarze*, pod red. K. W. Barana, LEX / Wolters Kluwer business, Warszawa 2014 i powołany tam wyrok. SN z 7 lutego 2001 r., I PKN 229/00, LEX nr 47702.

²⁹ Zob. orz. TS w sprawie C–144/04 Mangold; orz w sprawie C–378/07 Angelidaki.

pracy”. Na tym tle nasuwa się kwestia dotyczący rozumienia tego pojęcia na gruncie omawianego przepisu w sytuacji przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Należy podzielić wyrażony w literaturze pogląd, że przy wykładni tego zwrotu należy uznać tożsamość pracodawcy, w razie jego zmiany wskutek przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, na podstawie art. 23¹ k.p. albo pozakodeksowego przepisu szczególnego³⁰. W tym przypadku nowy pracodawca staje się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, a więc także stosunkach pracy nawiązanych na podstawie umowy o pracę na czas określony. Przyjęcie, że w tej sytuacji nowy pracodawca może stosować nowe limity pogarszałoby sytuację pracownika, w związku ze zmianą pracodawcy, a więc w konsekwencji powodowałoby skutek pozostający w sprzeczności z celem powołanego przepisu oraz naruszałoby funkcję ochronną art. 25¹ § 1 k.p.³¹ W związku z tym należy przyjąć, że nowy pracodawca jest zobowiązany uwzględnić okresy zatrudnienia na podstawie umowy czas określony, jakie miały miejsce u dotychczasowego pracodawcy.

Znowelizowane przepisy Kodeksu pracy określają także skutki prawne przekroczenia limitu czasowego oraz limitu liczby zawartych umów na czas określony. Z uwagi na odrębny charakter tych limitów, przekroczenie każdego z nich powoduje skutki prawne określone w ustawie. Zgodnie z art. 25¹ k.p., skutkiem przekroczenia przez pracodawcę 33-miesięcznego limitu czasowego zawartych umów jest automatyczne przekształcenie, z mocy prawa, umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony. Skutek ten następuje od dnia następującego po upływie tego okresu. W tym przypadku zatem, dopiero w dniu następującym po dniu, w którym upływają 33 miesiące zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, umowa na czas określony łącząca pracownika z pracodawcą staje się z mocy prawa umową na czas nieokreślony. Należy przyjąć, że stosunek pracy, którego podstawą jest zaistniała z mocy prawa umowa o pracę na czas nieokreślony, jest tożsamy ze stosunkiem pracy istniejącym przed momentem przekształcenia, co oznacza że czynności prawne dokonane przez strony przed przekształceniem umowy pozostają w mocy.

Na tle omawianych regulacji powstają jednak wątpliwości związane z zawarciem umowy lub umów na czas określony przekraczający 33 miesiące. Przede wszystkim powstaje kwestia ważności takiej umowy oraz jej charakteru. Z treści art. 25¹ § 3 k.p. wynika wniosek, że brak jest podstaw do kwestionowania ważności takiej umowy oraz że do dnia upływu 33 miesięcy należy ją traktować jako umowę na czas określony, ze wszystkimi wynikającymi z tego faktu konsekwencjami dotyczącymi m.in. zasad wypowiedzania umowy. Przekształcenie takiej umowy w umowę na czas nieokreślony następuje bowiem dopiero od dnia następującego po upływie okresu 33 miesięcy, do tego momentu ma ona zatem status umowy na czas określony. W świetle powyższych ustaleń nasuwa się jednak kolejna wątpliwość dotycząca umów na czas określony zawartych przez strony od razu na okres dłuższy niż 33 miesiące. Zdaniem J. Steliny, które należy podzielić, ustanowienie przez ustawodawcę wymogu oczekiwania na upływ 33 miesięcy zatrudnienia w celu nastąpienia skutku w postaci przekształcenia się tej umowy w umowę bezterminową jest

³⁰ K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do art. 25 (1) k.p...*

³¹ Tamże.

nieprzekonywujące³². W tym przypadku nieprawidłowość w postaci wadliwego określenia czasu jej trwania może być przecież stwierdzona już w dniu zawarcia umowy, co powinno skutkować automatycznym przekształceniem takiej umowy w umowę na czas nieokreślony.

Podobnie, skutkiem prawnym naruszenia przez pracodawcę limitu liczbowego zawartych umów jest automatyczne przekształcenie, z mocy prawa, czwartej umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony. Czwarta umowa na czas określony staje się umową na czas nieokreślony w dniu jej zawarcia. Umowa ta jest podstawą kształtowania treści łączącego strony stosunku pracy na czas nieokreślony, z wyjątkiem czasu jego trwania³³. Odmienne postanowienia stron w umowie o pracę sprawie zwiększenia limitu umów na czas określony należy uznać za nieważne z mocy art. 18 k. p., jako mniej korzystne dla pracownika³⁴.

W świetle omawianych przepisów nie ma znaczenia upływ czasu między zawieraniem umów na czas określony. Dotychczas obowiązujące rozwiązanie w postaci miesięcznej przerwy między następującymi po sobie umowami było oceniane przez Komisję Europejską jako zbyt liberalne, umożliwiające pracodawcom obchodzenie przepisów mających zapewnić pracownikom ochronę przed nadużywaniem umów na czas określony.

Do limitu ilościowego umów na czas określony podlegają zaliczeniu wszystkie umowy zawarte z tym samym pracodawcą, bez względu na przerwy między nimi. W nowym stanie prawnym, zatem dopiero zawarcie czwartej umowy powoduje automatyczny skutek prawny w postaci przekształcenia tej umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony. Dla porównania, na gruncie dotychczasowego stanu prawnego skutek taki następował już po zawarciu dwóch kolejnych umów na czas określony, w nielimitowanym okresie czasu, jeżeli odstępy czasu między tymi umowami były krótsze niż jeden miesiąc. Zastosowanie przerwy czasowej między umowami dłuższej niż jeden miesiąc powodowało otwarcie nowego limitu umów, umożliwiając tym samym zawieranie kolejnych umów na czas określony. Rozwiązanie to umożliwiało legalne obejście zakazu powtarzania umów na czas określony ponad dopuszczalny limit.

5. Wyjątki od zasady limitowania

Od zasady limitowania okresu zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony oraz limitu łącznej liczby umów ustawodawca przewidział cztery wyjątki, wzorowane na dotychczas funkcjonujących rozwiązaniach prawnych oraz podyktowane realiami w jakich funkcjonują podmioty gospodarcze.

Dotyczą one zatrudnienia:

- w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,

³² J. Stelina [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 142.

³³ K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do art. 25 (1) k.p...*

³⁴ Por. Ł. Kuczkowski, R. Stępień, *Umowy terminowe*, Dziennik Gazeta Prawna, INFOR Biznes Sp. z o.o., wyd. I/2016, styczeń 2016, s. 15.

- w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie.

W stosunku umów na czas określony, zawieranych w tych szczególnych sytuacjach, nie stosuje się zarówno limitu czasowego, jak i ilościowego, wynikającego z art. 25¹ § 1 k.p., ograniczającego stosowanie przez strony zwykłych umów na czas określony. Umowy te są określane w literaturze jako umowy nielimitowane lub umowy obiektywnie uzasadnione, umowy szczególne, czyli niepodlegające ograniczeniom czasowym oraz ilościowym³⁵.

Katalog wyjątków dopuszczających odstępstwo od limitów zawieranych umów na czas określony pełni z jednej strony rolę instrumentu rozluźniającego zasadę ogólną, chroniącą przed nadużywaniem tego rodzaju umów, z drugiej zaś rolę ochronną, przy czym ostatni z wyjątków odzwierciedla wspomniany wyżej wspólnotowy mechanizm ochronny przed nadużywaniem umów na czas określony w postaci „wymogu ustalania obiektywnych powodów uzasadniających zawieranie takich umów”.

Zawarcie w tych przypadkach umowy na czas określony zostało obwarowane przez ustawodawcę przesłankami, które muszą wystąpić łącznie. Przede wszystkim zawarcie umowy na czas określony musi służyć zaspokojeniu zapotrzebowania pracodawcy na pracę, które ma charakter rzeczywisty, okresowy, a ponadto wszystkie okoliczności związane z zawarciem umowy na czas określony powinny przemawiać za posłużeniem się tym rodzajem umowy.

W treści umów zawieranych w tych szczególnych sytuacjach należy określić cel ich zawarcia lub okoliczności przypadku, poprzez zamieszczenie „informacji” o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie umowy. Na tle tego obowiązku powstaje jednak pytanie, jaki charakter prawny ma ten element treści umowy o pracę. W świetle brzmienia art. 29 § 1¹ k.p. nie jest to ani przedmiotowy, ani podmiotowy składnik treści umowy o pracę. Należy przyjąć, że informacja ma charakter oświadczenia wiedzy pracownika o obiektywnych powodach zawarcia umowy, a nie uzgodnionego przez strony oświadczenia woli stron umowy w tej sprawie³⁶. W konsekwencji należy przyjąć, że złożenie przez pracownika podpisu pod umową o pracę oznacza jedynie, że potwierdza on, iż zapoznał się z informacją o przyczynie, dla której następuje jej zawarcie. Zapoznanie się z informacją nie pozbawia go natomiast prawa do kwestionowania przed sądem istnienia obiektywnych przyczyn zawarcia umowy.

W przypadku zawarcia umowy na czas określony, uzasadnionej „obiektywnymi przyczynami”, na pracodawcę został nałożony jeszcze dodatkowy wymóg w postaci obowiązku zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu takiej umowy i wskazania przyczyn jej zawarcia, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia. Obowiązek ten odnosi się także do umów na czas określony, które trwały w momencie wejścia w życie ustawy nowelizującej Kodeks pra-

³⁵ K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do art. 25 (1) k.p....*, LEX OMEGA dla Sądów 2015, 47/2015 Stan prawny programu: 2015–11–24; J. Stelina [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 142.

³⁶ K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany...*

cy, tj. w dniu 22 lutego 2016 r. Strony takich umów są zobowiązane w terminie 3 miesięcy od wejścia w życie ustawy uzupełnić treść tych umów o informacje dotyczące obiektywnych przyczyn uzasadniających ich zawarcie. Natomiast na pracodawcach ciąży obowiązek zawiadomienia okręgowego inspektora pracy o takiej umowie w terminie 5 dni roboczych od dnia uzupełnienia jej treści.

Naruszenie obowiązku powiadomienia w terminie 5 dni właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej o zawarciu umowy o pracę uzasadnionej „*obiektywnymi przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy*”, wraz ze wskazaniem tych przyczyn, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 1a k.p.). Sankcją naruszenia tego obowiązku jest kara grzywny w wysokości od 1000 do 30 000 zł. Z treści omawianego przepisu wynika, że jako wykroczenie może być potraktowane naruszenie przez pracodawcę każdego z elementów zawiadomienia.

O ile pierwsze trzy wymienione wyżej cele zawarcia umowy na czas określony zostały bardziej precyzyjnie zdefiniowane, a ponadto istnieje praktyka ich stosowania, to w przypadku ostatniego celu zawarcia nielimitowanej umowy na czas określony ustawodawca posłużył się bardzo ogólną klauzulą generalną w postaci „*obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy*”, które uzasadniają odstępianie od ogólnej zasady limitowania umów na czas określony. Przyjęte przez ustawodawcę rozwiązanie z jednej strony zapewnia pracodawcom duży stopień elastyczności, z drugiej strony natomiast powoduje, że wykładnia i stosowanie tak ogólnej klauzuli będzie nasuwać w praktyce duże trudności. Przede wszystkim należy podkreślić, że wyjątki dopuszczające zawarcie umowy na czas określony z pominięciem limitów powinny być interpretowane w sposób wąski, zgodnie ogólną regułą interpretacji wyjątków przy pomocy wykładni zawężającej. Potrzeba zatrudnienia wynikająca zarówno z obiektywnych przyczyn, leżących po stronie pracodawcy, jak z pozostałych celowych przyczyn, powinna podlegać ocenie poprzez pryzmat dwóch przesłanek ogólnych; zatrudnienie to musi służyć zaspokojeniu rzeczywistego, okresowego zapotrzebowania na pracę i po drugie powinno być niezbędne w tym zakresie, w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Należy zwrócić uwagę, że użyte przez ustawodawcę w przytoczonym wyżej przepisie zwroty są nieostre i mogą powodować w praktyce problemy interpretacyjne. Przez „*rzeczywiste*” zapotrzebowanie należy rozumieć zapotrzebowanie, które naprawdę istnieje, jest realne, faktyczne, a więc takie, które obiektywnie ma miejsce. Jeszcze dalej idące wątpliwości interpretacyjne może budzić termin „*okresowe*” zapotrzebowanie na pracę, któremu przypisuje się dwa różne znaczenia. Okresowość może być bowiem rozumiana jako cecha zjawisk, zdarzeń, które się powtarzają co pewien czas, są cykliczne, periodyczne, bądź też jako okres czasu, przedział czasowy występowania danego zjawiska, potrzeby. Należy domniemywać, że w art. 25 § 4 k.p. ustawodawca miał na uwadze drugie rozumienie tego określenia. Z kolei termin „*niezbędne*” należy rozumieć jako konieczność, nieodzowność realizacji zapotrzebowania na pracę, poprzez zatrudnienie na podstawie nielimitowanej umowy na czas określony.

Wobec braku stosownego orzecznictwa sądowego, pomocne w tym zakresie będzie zwłaszcza dotychczasowe orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE w sprawach dotyczących obiektywnych powodów zawierania umów terminowych o pracę oraz pośrednio orzecznictwo Sądu Najwyższego w sprawach, których przedmiotem jest kwestia

dotycząca dopuszczalności lub niedopuszczalności zawierania umowy na czas określony na okresy wieloletnie. Należy podkreślić, że w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE obiektywny powód zawarcia umowy na czas określony powinien polegać na zaspokojeniu tymczasowego zapotrzebowania na pracę i nie może służyć, co należy zaakcentować, zaspokojeniu zwykłych i stałych potrzeb pracodawców³⁷. Z kolei w uzasadnieniu do wyroku C-212/04 Trybunał uznał, że zawarcie umowy na czas określony może uzasadniać szczególny charakter zadań oraz ich swoistych cech lub realizacja zasadnych celów polityki socjalnej państwa. Natomiast w wyroku C22/13 Trybunał podkreślił, że zawieranie umów na czas określony powinno faktycznie służyć zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania pracodawcy dla osiągnięcia realizowanego celu i być niezbędne w tym zakresie. Przy ocenie prawidłowości zawarcia umowy na czas określony jako obiektywnie uzasadnionej, należy brać pod uwagę wyłącznie okoliczności leżące po stronie pracodawcy. Wniosek taki wyraźnie wynika zarówno z § 4 dyrektywy 99/70/WE, jak i z orzecznictwa Trybunału³⁸. Przykładowo, za obiektywną przesłankę należałoby uznać realizację projektów unijnych przekraczających 3 lata, budowlane kontrakty terminowe przekraczające 3 lata.

Jak już wyżej podkreślono, posłużenie się przez ustawodawcę klauzulą generalną „*obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy*” z jednej strony zapewnia elastyczność, z drugiej strony natomiast rodzi niebezpieczeństwo nadużyć ze strony pracodawców. „Na straży” przed jej nadużywaniem ustawodawca postawił Państwową Inspekcję Pracy. Zgodnie bowiem z art. 25¹ § 5 k.p., praktycznej oceny, czy dana sytuacja odpowiada warunkom określonym przepisami Kodeksu pracy, które uzasadniają odstępstwo od zasady limitowania umów na czas określony, będzie dokonywać właściwy okręgowy inspektor pracy.

Należy zauważyć, że kompetencje okręgowego inspektora pracy nie zostały w tej sprawie precyzyjnie określone. Projekt ustawy o zmianie Kodeksu pracy przewidywał poszerzenie kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy w tym zakresie, tak się jednak nie stało. Projektowane przepisy zmieniające ustawę o Państwowej Inspekcji Pracy i ustawę Kodeks postępowania cywilnego przyznawały inspekcji prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej uczestnictwo w postępowaniu sądowym o ustalenie, że w związku z niedopełnieniem przesłanek uzasadniających zawarcie umowy na czas określony została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony.

W świetle stanu prawnego, ukształtowanego w wyniku omawianej nowelizacji, istnienie obiektywnych przyczyn uzasadniających zawarcie umowy na czas określony w tej sytuacji będzie podlegać ocenie sądu pracy w ramach rozpatrywania powództwa pracownika o ustalenie istnienia stosunku pracy zawartego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Na tym tle nasuwa się także pytanie o uprawnienia okręgowego inspektora pracy, w razie gdy uzna, że wskazane przez pracodawcę „*obiektywne przyczyny*” nie uzasadniają uchylenia zasady ogólnej, wynikającej z art. 25¹ k.p. Ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy³⁹ nie przyznaje okręgowemu inspekto-

³⁷ Zob. Wyrok C-190/13; C 22/13.

³⁸ K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany...*

³⁹ Dz.U. Nr 89, poz. 589 z późn. zm.

rowi w tym zakresie żadnych specjalnych kompetencji. Należy zatem przyjąć, że na ogólnych zasadach w grę może wchodzić postępowanie kontrolne i w razie stwierdzenia naruszenia prawa w postaci braku obiektywnych przyczyn po stronie pracodawcy, ich nierzeczywistości lub gdy nie mają one charakteru okresowego uzasadnienia, odpowiedzialność wykroczeniowa z tytułu niewłaściwego zawiadomienia o zawarciu takiej umowy.

6. Nowe zasady wypowiedzania umowy o pracę na czas określony

Kolejny obszar zmian, na który należy zwrócić uwagę, dotyczy wypowiedzania umów o pracę na czas określony. Znowelizowany Kodeks pracy wprowadza zasadę, według której *„każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem”*, w tym umowę na czas określony.

W dotychczasowym stanie prawnym wypowiedzenie umowy na czas określony było uzależnione od spełnienia kumulatywnie dwóch warunków: zawarcia umowy na okres co najmniej 6 miesięcy oraz zamieszczania u umowy klauzuli dopuszczającej jej wypowiedzenie przed terminem, na który została zawarta. Okres wypowiedzenia umowy wynosił dwa tygodnie. Niespełnienie tych warunków, teoretycznie, zapewniało pracownikom stabilizację zatrudnienia, w okresie na jaki umowa została zawarta. Praktyka zawierania umów na czas określony spowodowała jednak, że sytuacja pracowników w tym zakresie była inna. W zasadzie bowiem, w praktyce, umowy na czas określony zapewniające stabilizację zatrudnienia nie były w ostatnich latach zawierane. Standard stanowiło zawieranie umów na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy i z klauzulą dopuszczającą ich wcześniejsze wypowiedzenie.

Na tle powyższych uwag nasuwa się pytanie o konsekwencje wprowadzonych zmian. Po pierwsze, nowelizacja zniosła możliwość stabilizowania zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony, co stanowiło jej naturalną cechę i swoistą rekompensatę z tytułu niedogodności tej umowy dla pracownika, w postaci braku pewności dalszego zatrudnienia po upływie terminu, na który umowa została zawarta. Po drugie oznacza to w zasadzie wolność wypowiedzania umowy o pracę na czas określony dla obu stron umowy o pracę, poza przypadkami szczególnej ochrony. Należy dodać, że wypowiedzenie umowy na czas określony nie wymaga uzasadnienia ani konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia. W tym zakresie nie nastąpiły zatem żadne pozytywne zmiany. Po trzecie, nowe przepisy zwiększają elastyczność tej umowy, co stanowi dogodność dla pracodawców, ale istotnie pogarsza sytuację pracowników w zakresie stabilizacji zatrudnienia.

Wprowadzenie zasady swobody rozwiązania umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem ma także konsekwencje w zakresie wypowiedzenia warunków pracy i płacy wynikających z takiej umowy. Przepisy o wypowiedzeniu definitywnym umowy o pracę stosuje się bowiem odpowiednio do wypowiedzenia wynikającego z umowy warunków pracy i płacy (art. 42 § 1 k.p.). Oznacza to w zasadzie swobodę dokonywania zmian warunków pracy i płacy wynikających z umowy o pracę na czas określony na podstawie wypowiedzenia zmieniającego. Biorąc pod uwagę, że wypowiedzenie zmieniające umowy na czas określony nie wymaga uzasadnienia i konsultacji związkowej

zamiaru jego dokonania, mamy do czynienia brakiem jakiejkolwiek stabilizacji nie tylko stosunku pracy, ale także warunków pracy i płacy osób zatrudnionych na tej podstawie⁴⁰.

Istotne, pozytywne zmiany dotyczą natomiast okresów wypowiedzenia umowy na czas określony, co wynika z konieczności uwzględnienia orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w tej sprawie. Chodzi tutaj o orzeczenie z 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13, w którym Trybunał uznał za niezgodne z prawem unijnym (Dyrektywa Rady 99/70/WE z 28 czerwca 1999 r.) przepisy polskiego Kodeksu pracy różnicujące długość okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony i nieokreślony, z uwagi na naruszenie zasady równego traktowania⁴¹.

Nowe przepisy zrównały okresy wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony z okresami wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony i uzależniły ich długości od zatrudnienia u danego pracodawcy (art. 36 § 1 k.p.). Tym samym nowelizacja, przynajmniej formalnie, zrealizowała zasadę równego traktowania pracowników w tym zakresie. W dotychczasowym stanie prawnym jedynie okresy wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony były uzależnione od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosiły odpowiednio do tego stażu 2 tygodnie, 1 miesiąc, 3 miesiące. Natomiast w przypadku umowy na czas określony okres ten wynosił dwa tygodnie, niezależnie od tego, jaki okres czasu przepracował pracownik u danego pracodawcy na podstawie tego rodzaju umowy. Do okresu zatrudnienia, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, nie wlicza się okresu zatrudnienia mającego miejsce przed dniem wejścia w życie nowelizacji, a więc przed dniem 22 lutego 2016 r.

Konsekwencją tej zmiany jest stosowanie przepisu dotyczącego jednostronnego skrócenia okresu wypowiedzenia przez pracodawcę w razie wypowiedzenia umowy z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji albo innych przyczyn nie dotyczących pracowników do wypowiedzenia umowy na czas określony.

7. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia

Do Kodeksu pracy wprowadzono, znane dotychczas z pragmatyk pracowniczych (ustawa służbie cywilnej, ustawa o pracownikach samorządowych, ustawa o pracownikach urzędów państwowych), rozwiązanie prawne polegające na przyznaniu pracodawcy możliwości jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Zwolnienie może nastąpić w okresie wypowiedzenia każdego rodzaju umowy o pracę. Zmiana ta wychodzi naprzeciw potrzebom pracodawców i w praktyce służy „przecięciu” sytuacji, gdy dalsze wykonywanie pracy przez pracownika jest sprzeczne z interesem pracodawcy.

⁴⁰ Por. J. Stelina [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 143.

⁴¹ Tamże.; M. Ryłski, *Ochrona pracownika przed nadużywaniem terminowego zatrudnienia*, PiZS 2014, nr 8, s. 2 i n.

8. Roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy terminowej

Kolejny obszar zmian dotyczy roszczeń pracowników związanych z wadliwym wypowiedzeniem, rozwiązaniem umów terminowych. W przedmiocie materii roszczeń zmiany są niewielkie. Wynikają przede wszystkim z uchylecia umowy na czas wykonania określonej pracy i konieczności dokonania zmian redakcyjnych oraz zmian dotyczących okresów wypowiedzenia umowy na czas określony.

Warto jednak podkreślić, że ustawodawca utrzymał generalną zasadę, że w razie wypowiedzenia umowy zawartej na okres próbny bądź na czas określony, z naruszeniem przepisów o jej wypowiedzaniu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Wyjątki dotyczą tylko określonych kategorii pracowników, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony (art. 50 § 5 k.p.).

W przypadku wadliwego wypowiedzenia umowy na okres próbny przysługuje pracownikowi odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia, za czas do którego umowa miała trwać, natomiast w razie wypowiedzenia umowy na czas określony w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

W świetle nowego brzmienia art. 58 k.p. ograniczeniu uległo odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę na czas określony bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Przysługuje ono bowiem w wysokości wynagrodzenia, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Wyłącznie i takiej samej wysokości odszkodowanie przysługuje pracownikowi w przypadku rozwiązania bez wypowiedzenia umowy na czas określony, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do zakończenia umowy.

Oczywistą konsekwencją zmian dotyczących okresu wypowiedzenia umowy na czas określony jest dostosowanie do tej regulacji przepisów dotyczących odszkodowania związanego z rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy oraz wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci pracodawcy. W tych przypadkach przysługuje pracownikowi od pracodawcy odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

9. Przepisy przejściowe

Należy także zwrócić uwagę na zasadnicze przepisy przejściowe, z których wynikają następujące wnioski. Po pierwsze, umowy zawarte na czas wykonania określonej pracy rozwiązują się na dotychczasowych zasadach. Po drugie, do umów na czas określony, które zostaną wypowiedziane przed dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej Kodeks pracy, tj. przed 22 lutego 2016 r., stosuje się przepisy dotychczasowe, co oznacza konieczność zachowania wymogów dotyczących ich wypowiedzania, określonych przez dotychczasowe przepisy. Po trzecie, do umów na czas określony zawartych na okres krótszy niż 6 miesięcy albo zawartych na dłuższy okres niż 6 miesięcy, które nie zawierają postanowienia dopuszczającego ich wcześniejsze rozwiązanie za wypowiedzeniem, stosuje

się dotychczasowe. Oznacza to, że w tych przypadkach zatrudnienie jest stabilizowane na dotychczasowych zasadach. Po czwarte, w przypadku umów na czas określony zawartych na czas dłuższy niż 6 miesięcy zawierających postanowienie o dopuszczalności ich rozwiązania za wypowiedzeniem ma zastosowanie znowelizowany art. 36 § 1 k.p., co oznacza obowiązek stosowania nowych okresów wypowiedzenia. Do 33-miesięcznego okresu dopuszczalnego zatrudnienia na podstawie umowy lub umów na czas określony zaliczeniu podlegają tylko okresy mające miejsce po wejściu w życie nowelizacji. W konsekwencji okresy zatrudnienia, które miały miejsce przed 22 stycznia 2016 r., nie są zaliczane do 33-miesięcznego limitu.

W kwestii roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia, rozwiązania umowy o pracę na czas określony, jeżeli wypowiedzenia miało miejsce przed wejściem w życie nowelizacji, stosuje się dotychczasowe przepisy.

Zakończenie

Podsumowując powyższe rozważania należy podkreślić, że ocena wprowadzonych zmian w zakresie materii umów o pracę nie może być jednoznaczna. Z jednej strony bowiem zmiany te wzmacniają ochronę przed nadużywaniem umów na czas określony, doprecyzowują zasady zatrudnienia na podstawie umowy na okres próbny, co także należy postrzegać w tych kategoriach, z drugiej natomiast prowadzą do nadmiernego uelastycznienia umownego stosunku pracy zawartego na podstawie umowy o pracę na czas określony, w zakresie wypowiadania zmiany treści umowy⁴². Jako niedomaganie przyjętej regulacji należy także ocenić konstruowanie przez ustawodawcę przepisów dotyczących zasad zawierania umów nielimitowanych przy pomocy bardzo ogólnych (nieostrych) zwrotów, które z natury rzeczy będą powodować w praktyce kontrowersje wokół ich interpretacji i stosowania. W konsekwencji mogą przekreślić założone przez ustawodawcę funkcje nowych rozwiązań.

Summary

On February 22, 2016 the new law which brought substantial changes in Chapter II, Part I of Labour Code entered into force. The main changes concern the contracts of employment concluded for a specific period of time. The amendment abrogates employment contract for a specified task. Furthermore, it provides with details of socio-economic purposes of probation contracts as well as regulates and clarifies the rules of re-employing the worker after the probation contract.

However, the main changes concern contracts for specified period of time and implementation of new legal measures the aim of which is to prevent its excessive use by employers. In here we should mention the basis of employment, exception to legal regulations, admissibility of contracts termination before the statutory period of time and the length of the notice period.

Keywords: contract of employment, contract of employment concluded for a specific period of time, trial period, the limit on the number of contacts, time limit, unlimited contracts, the period of notice.

⁴² Por. J. Stelina [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 143.